

CÁMARA DE REPRESENTANTES
XLVIIa. Legislatura

DIVISIÓN PROCESADORA DE DOCUMENTOS

Nº 2227 de 2014

S/C	Comisión de Derechos Humanos

FEDERACIÓN FUNCIONARIOS DE OSE

Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 6 de agosto de 2014

(Sin corregir)

Preside: Señor Representante Gustavo A. Espinosa.

Miembros: Señoras Representantes Orquídea Minetti, Daniela Payssé y señor Representante Gonzalo Novales.

Asiste: Señor Representante Dionisio Vivian.

Invitados: Señor Presidente de la Federación Funcionarios de OSE, acompañado por el señor Secretario General Robert Arias; señor asesor letrado doctor Liborio Lagos y señor José Orechia.

══════II══════

SEÑOR PRESIDENTE (Espinosa).- La Comisión da la bienvenida a la delegación de la Federación de Funcionarios de OSE, integrada por su Presidente, señor Carlos Sosa, el Secretario Robert Arias, el asesor letrado, doctor Liborio Lagos y el señor José Orechia, a quienes les cedemos el uso de la palabra.

SEÑOR SOSA.- Queremos plantear, por primera vez, lo que consideramos un acoso de carácter moral y laboral hacia un trabajador, algo muy difícil de describir así como también poder hacer un seguimiento de la situación que viven los trabajadores. Muchas veces, como sindicato, no podemos demostrarlo.

En cierto momento hablamos este tema con el Directorio de OSE. Se nos pidió que documentáramos la situación que se vivía. Evidentemente, es muy difícil documentar las situaciones de acoso que viven los trabajadores.

Como sindicato tuvimos que buscar alguna manera de trasmitir nuestra preocupación, a fin de dar solución a este tema, al que entendemos el Directorio de OSE no le ha dado la debida dimensión. El caso del señor Orechia no es el único; también existen en otros lugares del organismo.

También queremos contarles que concurrimos a la Comisión de Legislación del Trabajo para denunciar una situación particular que se dio en Aguas Corrientes -en el mismo lugar donde hoy trabaja el compañero Orechia-, que consistió en dejar encerrado en un taller a un trabajador con candado y cadena; la Jefatura se extralimitó. Por suerte, el compañero tenía un teléfono celular y pudo resolver la situación. Dicha Comisión, quedó comprometida en llamar al Directorio de OSE y luego a nosotros. De esto hace un año -quizás un poco más-, y estamos esperando la reunión con la Comisión de Legislación del Trabajo y el Directorio de OSE.

Ante esta situación hablamos con la Jefatura de Aguas Corrientes. Entendimos que no había ámbito para negociar absolutamente nada y comunicamos que íbamos a hacer la denuncia a nivel del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social, y así lo hicimos. También se lo planteamos al Directorio de OSE, que entendió que era el camino.

El caso de Orechia se dio en Aguas Corrientes, pero también sucedió con otros compañeros. Lo que pretendíamos era que se hiciera una investigación del ambiente laboral, de la situación que se vive en la planta de Aguas Corrientes. No obstante, se siguió profundizando la situación de hostigamiento hacia el compañero.

Luego, el compañero se referirá en profundidad a la situación y dejará documentación que, de alguna manera, demuestra la situación que está viviendo.

Nos preocupa la situación del Directorio, porque no tiene elementos preventivos que nos permitan hacer un seguimiento de la situación que viven los trabajadores. Queremos denunciar esto, porque creemos que, de alguna manera, hay que poner un parate a esta situación.

SEÑORA PAYSSÉ.- No me quedó claro. Se hizo una denuncia por la situación puntual de un trabajador, quien fue encerrado con candado por parte de un superior, pero ¿cuál es la otra situación?

SEÑOR SOSA.- La otra situación es la del señor Orechia.

El compañero trabaja en un laboratorio de Aguas Corrientes. En determinado momento, allí se plantea una serie de reivindicaciones de carácter gremial, con respecto al área en la cual él trabaja. A partir de ese momento, hay un cambio de actitud por parte de la Jefatura y comienzan a exigirse ciertos requerimientos. Nosotros entendemos que,

si bien existe discrecionalidad por parte de la Jefatura, de acuerdo con la investidura y como tal lo tiene que llevar adelante, pero particularmente se da con el compañero Orechia. Desde ese entonces, todas esas exigencias llevan a decir que no había una actitud proactiva por parte del trabajador para proponer mejoras dentro del proceso de trabajo, lo que el compañero asume y comienza a plantear ciertas mejoras. Esas mejoras que en un principio se requirieron fueron tomadas como un ataque y cuestionamiento hacia la Jefatura. No hubo tal ataque. Simplemente, estaba tratando de llevar adelante una mejora en el proceso de trabajo -tal como se había requerido-, lo que generó una cierta irritabilidad por parte de la Jefatura y continuamente se le planteaba que lo iban a amonestar, que tenía una actitud que no correspondía, que traía problemas con los otros trabajadores y que los azuzaba. A su vez, los demás compañeros se oponían al compañero Orechia, lo que generó un ambiente laboral bastante tenso y de enfrentamiento entre los trabajadores. Esta situación llevó a la presentación de una nota, es amonestado y debe hacer los descargos correspondientes. Tenemos aquí el descargo que se hizo por la amonestación, las notas presentadas por la Jefatura, y todos los requerimientos que se le hacen específicamente a él -y no a otros trabajadores del área-, que nos llevaron a hacer la denuncia correspondiente en la Inspección General del Trabajo y Seguridad Social. Esa es la situación que se está viviendo en el laboratorio.

Queremos señalar que no existe prevención por parte de OSE en este sentido y, además, esta situación no solo se produce en Aguas Corrientes, sino a nivel general en todo el organismo.

SEÑOR ARIAS.- Voy a agregar algunos detalles a la información que acaba de brindar el compañero Sosa.

El detonante de esto fue que la Jefatura comunica al compañero, a través de un mensaje de correo al celular, que tiene que tomarse licencia y buscarse un traslado. Esto fue denunciado en el Directorio de OSE, con el correo del celular.

Nosotros pedimos una reunión con su jefatura; la señora Jefa del Laboratorio no se presentó. El Jefe de la planta está de acuerdo con que nosotros solicitemos un estudio de clima laboral, pero él mismo podría haberlo pedido. Al compañero le hacen tomar 26 días de licencia

Me gustaría explicar todo lo que nos ha costado -en esto pongo como socio al Directorio de OSE- que ingresen trabajadores a OSE. Debemos tener presente que no se trata de un trabajador común; él es un técnico laboratorista que ingresó por concurso. Si su Supervisor y la Jefatura le dicen que si no pide el traslado deberán sancionarlo, nosotros entendemos que el compañero está cometiendo una falta grave. Si el trabajador hace cosas graves, la Jefatura no puede pedirle que se consiga un traslado, porque si es una persona problemática, el problema lo va a repetir en otro lado. Yo como Jefe no puedo decirle a un trabajador que debe irse de licencia y conseguirse un traslado, y que si vuelve lo sancionaré. No es el tratamiento adecuado de un Jefe hacia un trabajador. El compañero volvió a trabajar y no ha cometido ningún yerro en su tarea como para que la Jefatura lo sancione.

Hace dos años el Sindicato y OSE, a través de una Comisión interinstitucional, hicimos un llamamiento a todas las Jefaturas de Aguas Corrientes con la intención de mejorar el relacionamiento entre las Jefaturas de la planta y la totalidad de los trabajadores. El Sindicato denunció delante de la Jefatura lo que estaban haciendo mal a nuestro entender. Nosotros creemos que era mejor hablar con la gente y hacerla comprender; el mal trabajador es mal trabajador. Todos llegamos a un acuerdo, pero no se logró ese relacionamiento que nosotros pretendemos. En las oportunidades en que hablamos con la Jefatura siempre ha señalado al sindicato qué es lo que se hace mal;

nunca nos dijeron qué se está haciendo bien. Como sabemos, aquí en Montevideo, todos tomamos agua de esa planta. El relacionamiento existente en esa planta es un problema grave.

Las últimas acciones a las que hemos llegado son ir al Ministerio y venir aquí, porque hemos buscado por todos los medios mejorar el relacionamiento con la Jefatura, pero no lo hemos conseguido.

SEÑOR SOSA.- Queremos saber cuáles son los pasos que se seguirán.

SEÑOR PRESIDENTE.- Esta Comisión asesora analizará la información que nos han brindado, y luego tomará la resolución correspondiente.

SEÑOR SOSA.- Vamos a dejarles la documentación que hemos traído: el procedimiento del compañero y las dos notas que presentamos, una a la Dirección del Trabajo y otra a la Jefatura del organismo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Muchas gracias. Se la entregamos a la Secretaría.

SEÑOR NOVALES.- ¿La sanción y persecución a la que se ha visto sometido el señor Orechia tienen algo que ver con su profesión de laboratorista y los hechos de notoriedad pública vinculados con la salubridad del agua? ¿Podría deberse a que haya develado algún secreto vinculado a la salud de la gente?

(Diálogos)

SEÑOR ORECHIA.- La persecución y el hostigamiento no se deben a eso, sino a otros temas. En la documentación que les dejamos hay más detalles al respecto. El señor Carlos Sosa y el abogado tienen más información, si la quieren consultar. No se trata de un tema de salubridad nacional.

SEÑOR PRESIDENTE.- Les agradecemos la visita y la información brindada.

(Se retira de Sala la delegación de la Federación de Funcionarios de OSE)

——Comunico formalmente a los compañeros que hemos sido invitados a participar de la sesión de la Comisión de Población y Desarrollo Social que se llevará a cabo mañana en la Sala 15 a la hora 11 y contará con la presencia de autoridades del Ministerio de Desarrollo Social, del Sirpa y del INAU.

Se levanta la reunión.

≠